

# Qualidade de Vida e Engajamento no Trabalho na Orientação Profissional de Adultos

*Maria Isabel de Campos<sup>1</sup>*

Universidade São Francisco, Campinas, SP, Brasil

*Kelly Zanon de Bortoli Pisoni*

IMED, Passo Fundo, RS, Brasil

*Fabián Javier Marín Rueda*

Universidade São Francisco, Campinas, SP e UniCEUB, Brasília, DF, Brasil

## Resumo

A qualidade de vida no trabalho (QVT) e o engajamento no trabalho (EGT) têm se mostrado importantes no alcance de resultados na carreira, embora pouco estudados em contextos de transição. Este estudo teve dois objetivos: 1) verificar a existência de diferenças de percepção de QVT e de EGT entre indivíduos que passaram ou não por uma transição de carreira; 2) investigar o impacto da QVT sobre o EGT para os dois grupos de trabalhadores. Os 221 participantes residiam no Sul do Brasil, com idade média=31,52 anos ( $dp=8,85$ ). Os resultados indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos e efeito positivo da QVT sobre o EGT, também com diferenças em relação aos fatores da QVT que promovem o EGT.

*Palavras-chave:* aspirações profissionais; orientação vocacional; psicologia organizacional; saúde ocupacional.

## Abstract: Quality of Work Life and Engagement in Adult Vocational Guidance

Quality of working life (QWL) and work engagement (WE) have been shown to be important in achieving career results, although little studied in transition contexts. This study had two objectives: 1) to verify the existence of differences in the perception of QWL WE between individuals who have or have not gone through a career transition; 2) to investigate the impact of QWL on EGT for both groups of workers. The 221 participants lived in South of Brazil, with an average age=31.52 years ( $sd=8.85$ ). The results indicated statistically significant differences between the groups and the positive effect of QWL on WE also with differences in relation to the QWL factors that promote WE.

*Keywords:* professional aspirations; vocational orientation; organizational psychology; occupational health.

## Resumen: Calidad de Vida y Compromiso en el Trabajo en Orientación Vocacional para Adultos

La calidad de vida en el trabajo (CVT) y el compromiso en el trabajo (CT) han demostrado ser importantes para lograr resultados de carrera, aunque poco estudiados en contextos de transición. Este estudio tenía dos objetivos: 1) verificar la existencia de diferencias en la percepción de CVT y de CT entre individuos que han experimentado o no una transición de carrera; 2) investigar el impacto de CVT en CT para ambos grupos de trabajadores. Los 221 participantes vivían en el sur de Brasil, con una edad promedio = 31.52 años ( $sd = 8.85$ ). Los resultados indicaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos y el efecto positivo de CVT sobre CT, también con diferencias en relación con los factores de CVT que promueven EGT.

*Palabras clave:* aspiraciones profesionales; orientación vocacional; psicología organizacional; salud ocupacional.

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: R. José Pugliesi Filho, 306 – Ch. Santa Margarida – CEP: 13085-415 – Campinas, SP – Fone: 19 98124 5592 – E-mail: [isabel.playit@gmail.com](mailto:isabel.playit@gmail.com)

## Introdução

Ao longo das últimas décadas, pressões econômicas, avanços tecnológicos e mudanças culturais têm causado forte impacto sobre o mundo do trabalho, transformando drasticamente a forma como trabalhadores e empresas se relacionam. Isso diz respeito não apenas à forma como empregadores e empregados estabelecem e mantêm seus contratos comerciais, mas também seus contratos psicológicos de trabalho (Gallani, Krishnan, Marinich, & Shields, 2019).

Contratos psicológicos de trabalho (CPT) são modelos mentais ou esquemas que governam como empregados entendem seus relacionamentos de troca com seus empregadores (Rousseau, 1995). Comumente, esses contratos não são escritos, mas estabelecidos por meio de conversações à época da contratação, gerando expectativas bilaterais e podem, eventualmente, ser quebrados por qualquer uma das partes. Quando a quebra acontece por parte da empresa, ocorrem reações diferentes por parte de empregados cuja orientação de carreira é centrada na organização e de empregados com orientação de carreira autocentrada (Doden, Grote, & Rigotti, 2018). Segundo esses autores, a literatura evidencia consequências negativas das quebras contratuais nas atitudes e comportamentos de funcionários, que afetam tanto o indivíduo – portanto, sua carreira –, quanto a organização.

Um exemplo de expectativa por parte das empresas com relação a seus funcionários é que eles apresentem engajamento no trabalho (EGT). O EGT é estudado desde o século XX e o interesse pelo fenômeno cresceu nas duas últimas décadas. Trata-se de um estado mental positivo e gratificante. Esse estado possibilita ao indivíduo dedicar-se a seu trabalho com energia, persistência e concentração naquilo que realiza (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002).

Diversos estudos indicam que o EGT é fator importante para que as organizações assegurem sua vantagem competitiva (e.g. Christian et al., 2011; Decuyper, & Schaufeli, 2019; Eldor, 2016; Eldor, & Vigoda-Gadot, 2016). Sintetizando resultados de muitas pesquisas, Schaufeli (2018) apresentou um apanhado das consequências do EGT. Ele afirma que o EGT promove baixo absenteísmo por doença, desempenho de tarefa e de contexto, inovação, proatividade, criatividade, retornos financeiros, qualidade de serviço, segurança no local de trabalho e resultados comerciais superiores, tais como alta produtividade, lucratividade e crescimento dos negócios. Estudos destacam também relações entre a satisfação, a autonomia, o suporte social no trabalho e diversos outros construtos que sinalizam que o EGT é positivo também para o trabalhador (Christian et al., 2011; Decuyper, & Schaufeli, 2019).

Muitos desses resultados foram investigados com base em quadros (*frameworks*) que propõem antecedentes

e consequências do EGT (e.g. Bakker, 2008; Christian et al., 2011; Schaufeli, 2015). Esses quadros têm em comum o fato de terem sido formulados sobre o modelo de demandas-recursos do trabalho (JD-R) (Bakker, & Demerouti, 2007). Esse modelo propõe que um alto nível de demandas no trabalho conduz, via burnout, a resultados negativos (processo de estresse), enquanto que os recursos do trabalho conduzem, via EGT, a resultados positivos (processo motivacional) (Schaufeli, 2015).

Desta forma, de acordo com o JD-R, recursos do trabalho são antecedentes de EGT. Bakker e Demerouti (2007) indicaram que esses recursos se referem aos aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que são, simultânea ou individualmente, funcionais para o alcance de metas; capazes de atenuar as demandas do trabalho e suas associações com custos físicos e psicológicos; capazes de estimular o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento do trabalhador. Importam, portanto, também ao profissional e à sua carreira.

Assim como o EGT representa uma das expectativas das empresas no que diz respeito ao CPT, por parte dos trabalhadores, uma expectativa que pode ser entendida como recurso, no enfoque do JD-R, é a qualidade de vida no trabalho (QVT). Investigada desde a década de 1950, a QVT já recebeu diversos focos e definições (Pérez, 2016). Pode-se entendê-la, na atualidade, como uma série de condições organizacionais objetivas e práticas que permitem que os funcionários se percebam seguros, satisfeitos e com chances de crescimento e desenvolvimento pessoais (Ahmad, 2013). Estudos que investigaram QVT e EGT conjuntamente, encontraram correlações moderadas (Sahni, 2019) e de moderadas a forte (Nazário, & Klimmeck, 2016) entre os construtos.

Condições organizacionais que dizem respeito à carreira profissional e que se inserem na QVT são, por exemplo, as oportunidades que a organização oferece ao trabalhador para aplicar e desenvolver habilidades no trabalho, permitindo a aquisição de conhecimentos, com a possibilidade de obter resultados e méritos. Isso contribui para uma perspectiva de carreira de longo prazo na organização ou mesmo fora dela e para que o trabalhador se sinta alegre, motivado, capaz, satisfeito, reconhecido, entusiasmado, bem-sucedido, ativo e eficaz, e não frustrado, desmotivado, incapaz ou chateado (Pérez, 2016).

Lee, Kwon, Kim e Cho (2016) realizaram uma revisão de literatura sobre EGT e carreira e classificaram os estudos encontrados de acordo com três contextos de pesquisa: carreira como recurso do trabalho; carreira como recurso pessoal; e carreira como desempenho. Sob o contexto de carreira como desempenho os autores identificaram pesquisas que sugerem o comprometimento e a satisfação com a carreira como consequências do EGT. Eles também teceram considerações sobre o EGT e sua ligação com o sucesso na carreira, seja ele objetivo (i.e.,

avaliado por meio de salários e posições mais altas), ou subjetivo (i.e. avaliado de acordo com os valores do trabalhador como, por exemplo, possibilidades de uma vida satisfatória e com equilíbrio trabalho-família).

O sucesso subjetivo (satisfação com a carreira, ou percepção de sucesso na carreira - PSC) foi contemplado na investigação realizada por Ng e Feldman (2014). No entendimento desses autores, funcionários enfrentam vários obstáculos ao longo de suas carreiras, cada um dos quais pode criar estresse para eles e, por consequência, diminuir seu sucesso subjetivo. Visando comprovar esse entendimento, eles realizaram uma meta-análise com 216 artigos publicados nas últimas três décadas (N = 94.090). Encontraram que obstáculos na carreira associados a características disposicionais (e.g., baixa estabilidade emocional), a motivação (e.g., baixo nível de engajamento no trabalho), a redes sociais (e.g., pouco suporte por parte do supervisor) e a suporte organizacional e profissional (e.g., insegurança no emprego) eram todos significativamente relacionados à baixa percepção de sucesso subjetivo.

Um estudo brasileiro com resultado compatível foi realizado por Pauli, Comim e Tomazi (2016), que tiveram por objetivo analisar a influência da satisfação, do engajamento e de conflitos no trabalho com a PSC de professores da rede pública brasileira de ensino. Contando com uma amostra de 201 professores, os autores concluíram que a PSC depende significativamente das dimensões relativas ao engajamento e à satisfação no trabalho. Verificaram, ainda, que a PSC não decorre apenas dos aspectos objetivos como remuneração e promoções, mas também da natureza do trabalho, da identificação com as atividades desempenhadas e da cooperação com os colegas.

Com base na Teoria de Construção da Carreira (Savickas, 2005), que assume a adaptabilidade de carreira (AC) como um de seus componentes centrais, Xie, Xia, Xin e Zhou (2016) realizaram um estudo longitudinal que visou investigar relações entre vocação, AC (assumida como recursos para enfrentar os desafios do desenvolvimento de carreira), PSC e EGT, bem como o papel mediador da AC entre vocação e EGT. Dentre diversas definições, os autores adotaram vocação como uma predisposição interior para assumir um determinado papel na vida, de forma a derivar um senso de propósito ou significado e mantendo orientações por valores e metas como fontes primárias de motivação. O estudo realizado por eles contou com uma amostra de 832 trabalhadores chineses. Os resultados indicaram que a vocação promove efeitos positivos e significativos sobre o EGT, a PSC e a AC, e que esta última é mediadora da relação entre vocação, EGT e PSC.

Com o objetivo de investigar o relacionamento entre QVT e variáveis relacionadas à carreira, Rose, Beh, Uli e Idris (2006) realizaram um estudo com a participação de 475 gestores da Malásia. Os autores encontraram

que a QVT está relacionada ao grau em que o indivíduo acredita que seus critérios de sucesso na carreira foram alcançados. Eles destacaram que isso ocorreu especialmente para aqueles gestores que atribuíam grande importância a critérios como clima organizacional, remuneração, respeito, crescimento pessoal e equilíbrio da vida familiar.

Resultados similares foram encontrados por Venelli-Costa, Rodrigues, Kilimnik e Mesquita (2017) em uma pesquisa realizada com o objetivo de analisar quais dimensões da PSC são mais influenciadas pela QVT na carreira médica. Participaram do estudo 220 médicos de Belo Horizonte, em sua maioria, atuantes no setor público. Os resultados indicaram relação entre os fatores de QVT e a PSC, em especial por meio da compensação justa e adequada, do uso e desenvolvimento de capacidades, e da relevância social do trabalho na vida. Esses fatores explicaram significativamente a percepção de sucesso em termos de identidade, remuneração, hierarquia, empregabilidade, competência e valores.

O contexto explicitado por esses estudos permite uma visão sobre a importância da QVT e do EGT para o alcance de resultados na carreira. Assim, esses aspectos importam para aqueles que atuam com orientação profissional de adultos. De acordo com Santos e Melo-Silva (2011), o rearranjo do planejamento de carreira foi o principal motivo da procura por serviços de orientação de carreira para adultos em uma universidade pública no Brasil.

Ainda, os resultados de uma revisão de literatura realizada por Rizzatti, Sacramento, Valmorbidia, Mayer e Oliveira (2018) mostraram a importância do planejamento da carreira e do conhecimento do mercado de trabalho durante o processo de transição de carreira em adultos. Indicaram, também, que a transição de carreira (por decisão própria ou forçada) é um momento de reflexão e de autoconhecimento que exige importantes tomadas de decisões. O baixo número de artigos encontrados nessa revisão para o período entre 2000 e 2015 (N=10) é, entretanto, um indicio de que novos estudos são necessários para ampliar conhecimentos nessa área.

Assim, os objetivos deste estudo partiram da premissa de que para profissionais que atuam com aconselhamento profissional de adultos é importante compreender expectativas de trabalhadores e de empresas no que diz respeito ao CPT e eventuais relações e impactos que os compromissos contratuais (ou suas quebras) podem promover sobre as carreiras de seus clientes. Visando endereçar uma das múltiplas possibilidades de investigação nesse contexto e tomando por base o conteúdo da literatura revisada os objetivos se traduziram em dois, sendo: 1) investigar possíveis diferenças de percepção de QVT e de EGT entre profissionais que atuam e profissionais que não atuam em sua área de formação; 2) investigar o impacto da QVT sobre o EGT para cada um dos grupos. Entende-se que trabalhar em outra área que

não a de formação já representa uma forma de transição de carreira e aventa-se a hipótese de que existem diferenças entre os aspectos da qualidade de vida no trabalho que podem promover o engajamento de profissionais que já transitaram de área em suas carreiras e aqueles que ainda não o fizeram.

## Método

### Participantes

Este estudo contou com a participação de uma amostra de conveniência formada por 221 trabalhadores de empresas privadas localizadas em um município do interior do estado do Rio Grande do Sul (RS), sendo a maioria composta por mulheres (134 – 60,60%). A idade média foi de 31,52 anos ( $dp = 8,85$ ). Do total, 119 pessoas disseram estar casadas ou em união estável, 94 eram solteiras, cinco eram divorciadas e três indicaram outros. Em termos de escolaridade, 26 respondentes informaram ter ensino técnico completo ou incompleto, 115 disseram ter ensino superior completo ou incompleto, e 80 tinham pós-graduação completa ou incompleta. Com relação ao tempo de trabalho, 105 indivíduos informaram estar trabalhando na organização por quatro anos ou mais. No que diz respeito ao nível de autoridade, 67 pessoas informaram estar exercendo funções de liderança.

### Instrumentos

#### Escala de Engajamento no Trabalho - EEGT (Siqueira et al., 2014)

A EEGT avalia o engajamento no trabalho por meio dos fatores Vigor e Absorção. Vigor (cinco itens,  $\alpha = 0,78$ ) diz respeito às crenças acerca da capacidade do trabalho de desencadear no indivíduo sensações de disposição, energia e força enquanto realiza suas tarefas. Absorção (cinco itens,  $\alpha = 0,86$ ) diz respeito às crenças de que o trabalho pode proporcionar concentração e foco enquanto o indivíduo realiza suas tarefas. A EEGT é uma escala Likert e as alternativas de respostas vão de 1 = nunca a 5 = sempre. Exemplos de itens são: enquanto trabalho eu acredito que fico cheio de energia; enquanto trabalho eu acredito que fico concentrado em minhas tarefas. Esta escala foi selecionada para este estudo por ter sido desenvolvida e validada com foco na população brasileira.

#### Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – Escala-QVT (Rueda, 2013)

Esta escala avalia a QVT por meio de 35 itens distribuídos em quatro fatores: a QVT Relacionada a

Integração, Respeito e Autonomia (15 itens,  $\alpha = 0,90$ ), que mede a promoção do respeito pelas diferenças individuais e pelos direitos dos funcionários, a colaboração e o respeito entre os colegas e a promoção da autonomia por meio de normas e regras claras; a QVT Relacionada a Compensação Justa e Adequada (seis itens,  $\alpha = 0,89$ ), que mede a satisfação com o salário e com as políticas salariais da organização, percebendo que ela é justa com o funcionário nesse aspecto; a QVT Relacionada a Incentivo e Suporte (oito itens,  $\alpha = 0,82$ ), que mede a existência de treinamentos, cursos de aperfeiçoamento e incentivo à realização de atividades culturais; e a QVT Relacionada a Possibilidade de Lazer e Convívio Social (seis itens,  $\alpha = 0,84$ ), que mede as possibilidades de contexto de vida fora da organização proporcionadas, porém, com base em características da própria organização, como carga horária, jornada e volume de trabalho. As respostas seguem a escala Likert e variam de 1 = discordo fortemente a 5 = concordo fortemente. Exemplos de itens são: tenho autonomia para realizar o meu trabalho; a empresa me incentiva a realizar atividades culturais.

### Procedimentos

#### Coleta de dados

A pesquisa foi realizada sob o consentimento das empresas e em espaço cedido por elas, com agendamento prévio, após ser aprovada por um comitê de ética sob o protocolo 561101116.8.0000.5514. Os trabalhadores receberam explicações sobre a pesquisa e os que aceitaram participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Na sequência, responderam às questões referentes a seu perfil pessoal e da empresa (sexo, idade, estado civil, escolaridade, setor da empresa, se trabalhava na área de formação, tempo na organização, situação de liderança) e às escalas descritas. Os dados foram coletados em papel, digitados em planilha eletrônica e, então, exportados para um software de análise estatística.

#### Análise de dados

O *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) v.21 foi utilizado nas análises. Foram verificados os índices de precisão dos fatores das escalas com relação à amostra por meio do alfa de Cronbach. Calcularam-se, então, as pontuações para as escalas e as estatísticas descritivas. A normalidade dos dados foi verificada por meio do teste de Shapiro-Wilk e com o auxílio de gráficos. Na sequência, foram analisadas as diferenças entre grupos caracterizados por estar ou não trabalhando na área de formação. Para isso foi utilizado o Teste *t* de Student. Por

fim, considerando os fatores da Escala-QVT como variáveis independentes e os fatores da EEGT como variáveis dependentes realizaram-se análises de regressão linear múltipla utilizando o método *Forward* (Avançar).

### Resultados

Os índices de precisão encontrados para a amostra deste estudo foram  $\alpha = 0,72$  para Absorção e  $\alpha = 0,91$  para Vigor, da EEGT. Para a Escala-QVT, os valores foram  $\alpha = 0,88$  (Integração, respeito e autonomia),  $\alpha = 0,92$  (Compensação Justa e Adequada),  $\alpha = 0,73$  (Incentivo e suporte) e  $\alpha = 0,80$  (Lazer e convívio social). A Tabela 1 apresenta os resultados das análises descritivas.

Pode-se observar que para todos os fatores de ambas as escalas foram obtidas pontuações máximas. Por outro lado, pontuações mínimas foram obtidas apenas para QVT Relacionada a Compensação Justa e Adequada. Pode-se afirmar que os participantes demonstraram QVT média alta com relação à Integração, Respeito e Autonomia e média para os outros três fatores (Rueda, 2013). Com relação ao engajamento no trabalho, eles demonstraram médio Vigor e alta Absorção (Siqueira et al., 2014).

O Teste *t* de *Student* foi utilizado para verificar a existência de diferenças entre as médias de pontuação obtidas pelos respondentes que trabalhavam em sua área de formação e aqueles que trabalhavam em outra área. A Tabela 2 apresenta os resultados obtidos para as médias que apresentaram diferenças estatisticamente significativas.

Foram encontradas diferenças de pontuação entre os grupos para três dos fatores da Escala-QVT (Integração, Respeito e Autonomia; Compensação Justa e Adequada; Incentivo e Suporte) e para um fator da EEGT (Vigor). Em todos os casos, os indivíduos que disseram estar trabalhando em sua área de formação obtiveram médias maiores do que os que disseram estar trabalhando em outra área.

Para investigar o eventual impacto da QVT sobre o EGT foram realizadas regressões lineares múltiplas utilizando o método *Forward*, adequado para o tamanho da amostra do estudo. Isso permitiu compreender o impacto de cada variável independente (os fatores da QVT) sobre cada variável dependente (os fatores do EGT). A Tabela 3 mostra os resultados para o grupo que trabalhava na área de formação e a Tabela 4 mostra os resultados para o grupo que trabalhava em outras áreas.

Tabela 1  
*Estatísticas Descritivas*

		Média	DP	Mínimo*	Máximo*
Escala-QVT**	Integração, respeito e autonomia	4,31	0,52	2,13	5,00
	Compensação justa e adequada	3,14	1,07	1,00	5,00
	Incentivo e suporte	3,43	0,75	1,63	5,00
	Possibilidades de lazer e convívio social	4,03	0,71	1,50	5,00
EEGT	Vigor	3,63	0,74	1,40	5,00
	Absorção	4,02	0,57	2,00	5,00

Nota: \*pontuações mínima e máxima obtidas na amostra para o fator; \*\*O cálculo de escores dessa escala não demanda divisão pelo número de itens. A divisão foi feita neste estudo para manter os resultados das escalas nas mesmas faixas de pontuação.

Tabela 2  
*Diferenças de Grupos*

		Trab_área_ formação*	Média	DP	<i>t</i> **	<i>p</i>
Escala_QVT	Integração, respeito e autonomia	Sim	4,39	0,47	3,22	0,001
		Não	4,16	0,58		
	Compensação justa e adequada	Sim	3,29	1,02	2,91	0,004
		Não	2,86	1,11		
	Incentivo e suporte	Sim	3,60	0,68	4,71	< 0,001
		Não	3,13	0,77		
EEGT	Vigor	Sim	3,78	0,67	4,20	< 0,001
		Não	3,36	0,79		

Nota: \* Sim --> N=141; Não --> N=80; \*\* *gl* = 219.

Tabela 3  
Modelos de Regressão - Trabalhavam na Área de Formação

Escala-QVT --> Vigor (EEGT)						
Modelo	B	Erro padrão	t	p*	R <sup>2</sup> ajustado	F**
1					0,30	61,54
(Constante)	0,30	0,45	0,68	0,498		
Integração, respeito e autonomia	0,79	0,10	7,85	-		
Compensação justa e adequada <sup>a</sup>	0,25		3,36	0,001		
Incentivo e Suporte <sup>a</sup>	0,26		3,07	0,003		
Lazer e convívio social <sup>a</sup>	0,23		2,91	0,004		
2					0,35	38,71
(Constante)	0,43	0,43	1,00	0,321		
Integração, respeito e autonomia	0,64	0,11	5,93	-		
Compensação justa e adequada	0,17	0,05	3,36	0,001		
Incentivo e Suporte <sup>a</sup>	0,18		1,95	0,053		
Lazer e convívio social <sup>a</sup>	0,16		1,90	0,060		
Escala-QVT --> Absorção (EEGT)						
Modelo	B	Erro padrão	t	p*	R <sup>2</sup> ajustado	F**
1					0,21	39,04
(Constante)	1,62	0,39	4,12	-		
Integração, respeito e autonomia	0,56	0,09	6,25	-		
Compensação justa e adequada <sup>a</sup>	0,02		0,28	0,782		
Incentivo e Suporte <sup>a</sup>	0,19		2,04	0,043		
Compensação justa e adequada <sup>a</sup>	-0,02		-0,25	0,804		
2					0,23	22,05
(Constante)	1,62	0,39	4,18	-		
Integração, respeito e autonomia	0,43	0,11	4,00	-		
Incentivo e Suporte	0,15	0,07	2,04	0,043		
Compensação justa e adequada <sup>a</sup>	-0,49		-0,55	0,582		
Lazer e convívio social <sup>a</sup>	-0,09		-0,99	0,326		

Nota: \* quando não inseridos na Tabela,  $p < 0,001$ ; \*\* todos os  $p < 0,001$ ; a – variáveis excluídas no modelo

Nos modelos de regressão encontrados observa-se que, tanto para Vigor, quanto para Absorção, a QVT Relativa a Integração, Respeito e Autonomia é a que promove o maior impacto, sendo capaz de explicar, sozinha, 30% da variância de Vigor e 21% da variância de Absorção. A QVT Relativa a Compensação Justa e Adequada contribuiu também para a predição de Vigor, aumentando em 5% a capacidade de explicação da variância. Por sua vez, o fator Absorção demonstrou ser impactado pela QVT Relativa a Incentivo e Suporte, que contribuiu para aumentar a variância explicada em 2%.

Também no caso do grupo de respondentes que atuavam em outras áreas que não a de formação a QVT

Relativa a Integração, Respeito e Autonomia foi a que demonstrou maior efeito positivo, sendo capaz de explicar 36% da variância de Vigor e 20% de Absorção. Para esse grupo, a QVT Relativa a Possibilidades de Lazer e Convívio Social também demonstrou efeito positivo sobre o fator Vigor, aumentando em 5% a explicação de sua variância.

### Discussão

Motivado pelas necessidades de ampliar o número de estudos direcionados à orientação profissional de adultos (Santos & Melo-Silva, 2011; Rizzatti et al, 2018) e de

Tabela 4  
Modelos de Regressão – Trabalhavam em Outras Áreas

Escala-QVT --> Vigor (EEGT)						
Modelo	B	Erro padrão	t	p*	R <sup>2</sup> ajustado	F**
1					0,36	46,26
(Constante)	-0,09	0,51	-0,17	0,862		
Integração, respeito e autonomia	0,83	0,12	6,80	-		
Compensação justa e adequada <sup>a</sup>	0,04		0,35	0,725		
Incentivo e Suporte <sup>a</sup>	0,17		1,59	0,116		
Lazer e convívio social <sup>a</sup>	0,29		2,52	0,014		
2					0,41	27,91
(Constante)	-0,18	0,50	-0,36	0,723		
Integração, respeito e autonomia	0,57	0,16	3,65	-		
Lazer e convívio social	0,30	0,12	2,52	0,014		
Compensação justa e adequada <sup>a</sup>	-0,01		-0,13	0,896		
Incentivo e Suporte <sup>a</sup>	0,14		1,38	0,171		
Escala-QVT --> Absorção (EEGT)						
Modelo	B	Erro padrão	t	p*	R <sup>2</sup> ajustado	F**
1					0,20	20,53
(Constante)	1,99	0,44	4,55	-		
Integração, respeito e autonomia	0,47	0,10	4,53	-		
Compensação justa e adequada <sup>a</sup>	-0,20		-1,84	0,070		
Incentivo e Suporte <sup>a</sup>	0,05		0,44	0,662		
Lazer e convívio social <sup>a</sup>	0,08		0,59	0,554		

Nota: \* quando não inseridos na Tabela,  $p < 0,001$ ; \*\* todos os  $p < 0,001$ ; a – variáveis excluídas no modelo.

ampliar a clareza sobre expectativas de trabalhadores e de empresas nos momentos de estabelecimento (ou quebras) de contratos psicológicos de trabalho no contexto do mercado atual (Gallani et al., 2019), este estudo teve por objetivo investigar, em contexto exploratório, possíveis diferenças de percepção de QVT e de EGT entre profissionais que atuam e profissionais que não atuam em sua área de formação e o impacto da QVT sobre o EGT para cada um dos grupos.

Os níveis de QVT e de EGT foram, inicialmente, avaliados para os integrantes dos dois grupos em conjunto. Os resultados indicaram que os trabalhadores se mostravam medianamente satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho (Rueda, 2013), sendo que a menor pontuação dizia respeito à forma de compensação pelo trabalho executado. Indicaram também que eles se sentiam engajados em suas atividades, demonstrando maior capacidade de Absorção, isto é, de manter atenção e foco quando da realização de suas tarefas, do que de Vigor, isto é, de se sentirem dispostos, energizados e capazes de persistir frente a possíveis dificuldades no

trabalho (Siqueira et al., 2014). Esses resultados são compatíveis com os encontrados por Pauli et al. (2017) na avaliação do EGT de um grupo de docentes da rede pública da mesma localidade de realização desta pesquisa. São, entretanto, diversos dos reportados por Nazário e Klimeck (2016), que encontraram maior vigor que absorção em profissionais administradores de uma cooperativa de saúde no mesmo estado. Cabe ressaltar que, independente das variações de escores de fatores neste e nos outros estudos, uma lacuna nesse âmbito diz respeito à ausência de normatizações para a compreensão de resultados relativos ao EGT. Schaufeli (2018), por exemplo, afirma que “qualquer classificação é arbitrária, uma vez que não existe nenhum critério objetivo e externo para alto engajamento” (p. 100). Entretanto, o autor assume que trabalhadores engajados são os que pontuam 4,5 ou mais. Sob esses mesmos critérios, diferindo de Siqueira et al. (2014), os participantes desta pesquisa e das realizadas por Pauli et al. (2017) e por Nazário e Klimeck (2016) não seriam considerados como engajados, o que, como indica a literatura da área

(Lee et al., 2016), poderia ter reflexos sobre o desenvolvimento de suas carreiras.

Ao se verificarem as diferenças entre indivíduos que trabalham em sua área de formação (grupo 1) e os que trabalham em outras áreas (grupo 2), encontrou-se que os primeiros percebem melhor QVT do que os segundos e que se mostram mais engajados em seu trabalho. No que diz respeito ao fator Compensação Justa e Adequada, a pontuação dos respondentes do grupo 1 denotou QVT média, enquanto que o grupo 2 considerou a QVT como média baixa, indicando que percebem menos justiça e adequação com relação à forma como são pagos pelo trabalho executado. Também para o fator Incentivo e Suporte a separação em grupos resultou em faixas de pontuação diferentes, sendo que o grupo 2 indicou QVT média e o grupo 1 pontuou acima da média, denotando mais satisfação e bem-estar com relação a possibilidades de treinamento e desenvolvimento profissional e cultural recebidas das empresas (Rueda, 2013).

Podem-se cogitar alguns motivos para essas diferenças, que vão ao encontro das diferenças motivacionais discutidas por Rose et al. (2006). Seguindo a linha de pensamento desses autores, um desses motivos diria respeito à possibilidade de que profissionais que atuam na área de formação, i.e., na carreira que selecionaram para eles, conquistem melhores salários e melhores oportunidades de desenvolvimento por se mostrarem aderentes a um determinado perfil desejado pelas empresas. Outro motivo seria a possibilidade de os profissionais que transitaram de área não terem ainda reunido todas as competências necessárias para atuar nessa nova área e isso poderia se refletir em seus salários e demais incentivos, promovendo assim uma menor percepção de QVT Relativa a Compensação Justa e Adequada. Poderia ser, também, que os profissionais ainda estejam em transição, isto é, que ainda não encontraram uma área de trabalho que lhes atraia e satisfaça. Contudo, há que se cogitar também uma possibilidade mais aderente ao pensamento de Ng e Feldman (2014), isto é, a possibilidade de que esses indivíduos tenham transitado por falta de opções de trabalho na área de formação e que isso tenha influenciado sua percepção de QVT e sua capacidade de se engajar no trabalho, promovendo uma forma de obstáculo ao desenvolvimento de suas carreiras.

Considerando essas possibilidades, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas com o intuito de investigar eventuais causas dessas diferenças. Um possível caminho seria por meio da Teoria de Construção de Carreiras (Savickas, 2005) considerando a adaptabilidade de carreira como construto a ser investigado, a exemplo do trabalho realizado por Xie et al. (2016). Os resultados encontrados neste estudo indicando maior nível de QVT e de EGT para profissionais que atuam na área de formação, somados aos achados desses autores, que indicaram que atuar na área de vocação impacta no engajamento no

trabalho e que a adaptabilidade de carreira é mediadora desse impacto, promovem um novo conjunto de questões de pesquisa.

Torna-se necessário elucidar as consequências de uma transição forçada para outra área que não a de formação ou de vocação, e investigar possibilidades de mitigar, por meio de serviços de orientação profissional que enderecem esse contexto, que tal tipo de transição venha a se consolidar como um obstáculo à carreira (Ng & Feldman, 2014) e também ao bem-estar do indivíduo (Rose et al., 2006). As pesquisas poderão focar adultos em transição e também jovens em fase de escolha de área de atuação. Poderão, ainda, serem configuradas como estudos mistos (qualitativos e quantitativos) e, preferencialmente, longitudinais.

A investigação do impacto da QVT sobre o EGT efetivada neste estudo permitiu confirmar que a QVT pode ser entendida como um recurso do trabalho, no contexto do modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007). Lee et al. (2016, p. 39) indicaram a necessidade de abarcar outras variáveis explicativas no modelo e, nesse sentido, esta é também uma contribuição deste estudo. Desdobramentos desse modelo explicitaram a autonomia (Bakker, & Demerouti, 2008; Christian et al., 2011) e os relacionamentos interpessoais (Schaufeli, 2015) como características ou recursos do trabalho que promovem o EGT e os resultados deste estudo, que demonstraram o forte impacto da Integração, Respeito e Autonomia sobre os fatores Vigor e Absorção do engajamento no trabalho para respondentes dos grupos 1 e 2, são compatíveis com os achados daqueles autores. Considerando-se a importância do EGT para indivíduos, empresas e sociedade (Decuyper, & Schaufeli, 2019; Eldor, 2016; Eldor & Vigoda-Gadot, 2016; Schaufeli, 2018), identificar o impacto promovido pela QVT reforça o potencial de sua promoção em ambientes da prática organizacional e de consideração e análise de seus componentes na prática da orientação profissional.

Outro aspecto a ser mencionado com relação aos achados deste estudo é que as equações de regressão agregaram diferentes fatores de impacto da QVT sobre o EGT para os grupos 1 e 2. Embora o fator Integração, Respeito e Autonomia tenha demonstrado maior capacidade de explicação do EGT (Vigor e Absorção) para ambos os grupos, para os respondentes que atuam em sua área de formação o Vigor mostrou-se impactado também pela Compensação Justa e Adequada, que foi capaz de ampliar a explicação da variância em 5%. A Absorção mostrou-se também impactada por Incentivo e Suporte, que foi capaz de ampliar a capacidade de explicação de variância em 2%. Aderindo ao entendimento de Rose et al. (2006), ainda que essas magnitudes não sejam grandes, isso pode significar que, ao conduzir suas carreiras, esses profissionais dão atenção ou prioridade a fatores objetivos e concretos, tais como recompensas financeiras e desenvolvimento pessoal e profissional.



Para os respondentes que atuam em outra área que não a de formação, por sua vez, o Vigor mostrou-se impactado, com 5% de explicação de sua variância, pelas possibilidades de Lazer e Convívio Social propiciadas pela empresa, por exemplo, cargas de trabalho que possibilitem disposição e tempo para uma vida social com amigos e família. Para esses trabalhadores, bem-estar (físico e emocional) parece ser motivador mais preponderante que rendimentos ou crescimento profissional, o que, mais uma vez, vai ao encontro das considerações apresentadas por Rose et al. (2006) sobre haver grupos distintos de expectativas com relação à QVT por parte dos trabalhadores. Para esses autores, há indivíduos que atribuem maior importância aos fatores econômicos e outros que atribuem maior importância aos fatores ocupacionais e familiares. Assim, uma possível existência de conflitos entre carga de trabalho e família impactaria de maneira diferente no engajamento de pessoas com expectativas distintas para esses quesitos.

Aqueles que atuam com orientação profissional podem se beneficiar do conhecimento dessas distinções para auxiliar seus clientes a obter clareza a respeito de suas prioridades e de como essas podem ou não se encaixar em determinados ambientes. Desta forma, podem auxiliar os clientes a alcançar bons níveis de EGT e, assim, de percepção de sucesso na carreira, conforme os achados da literatura (Lee et al., 2016; Ng & Feldman, 2014; Pauli et al., 2016; Venelli-Costa et al., 2017; Xie et al., 2016).

Sob o contexto abrangente das expectativas de trabalhadores e de empresas com relação aos resultados organizacionais, de carreira e de qualidade de vida do trabalhador alguns aspectos deste estudo representam limitações. Em primeiro lugar, é importante esclarecer que, conforme o objetivo definido para o trabalho, não era intenção encontrar um “melhor” modelo de regressão para o EGT, nem relacionar sucesso na carreira com a manutenção do trabalho na mesma carreira. O objetivo central foi investigar o impacto da QVT sobre o EGT. Desta forma, não foram inseridas outras variáveis no modelo de regressão. Essa decisão foi também condizente com o tamanho da amostra, que não seria adequado para inserção de mais variáveis preditoras nas equações, visto que um dos grupos investigados contou com apenas 80 participantes e que o número de variáveis preditoras inseridas já era quatro. Nesse sentido, novos estudos poderão ampliar o entendimento agregando, por exemplo, variáveis sociodemográficas às equações de regressão. Entretanto, dado que o EGT impacta as possibilidades de desenvolvimento na carreira (Lee et al., 2016), entender que a promoção de QVT pode promover EGT é um resultado importante para o olhar analítico dos que trabalham com orientação profissional, dentro ou fora das organizações.

Outra limitação deve-se ao fato de não ter sido solicitada informação a respeito dos motivos que levaram os indivíduos do grupo 2 a estarem trabalhando em área

diversa da de formação, nem mesmo quais eram as áreas de formação e de atuação. Outras informações que poderiam ter auxiliado na compreensão dos resultados dizem respeito às faixas salariais e à média de horas trabalhadas por dia. O fato de não se ter coletado informações sobre características disposicionais dos respondentes é também uma limitação do estudo. Somam-se, ainda, as características da amostra em termos de tamanho e de conveniência, e o fato de a coleta de dados ter sido realizada em ambiente das empresas, o que pode ter promovido viés de resposta. Com base em todas essas limitações, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas para ampliar o entendimento das diferenças entre os grupos de profissionais que transitaram ou não de carreira, com relação a suas percepções de QVT e sua capacidade de se engajar no trabalho realizado.

### Considerações Finais

Os achados deste estudo têm implicações para a pesquisa, para a prática organizacional e para a orientação profissional de adultos, quiçá também de jovens em fase de escolha de carreira. Para o campo de pesquisa, sugere-se a realização de novas investigações que possam corroborar e estender os resultados encontrados, evidenciando os motivos de transição de carreira (e.g. escolha inicial inadequada, indisponibilidade de emprego na área escolhida, etc), bem como agregando características disposicionais dos trabalhadores ao levantamento realizado e possibilitando ampliar a compreensão das diferenças de percepção e de impacto da QVT sobre o EGT. O modelo de Christian et al. (2011) inclui a conscienciosidade, o afeto positivo e a personalidade proativa como características disposicionais, mas outras mais podem ser investigadas no contexto.

Ao confirmar que a QVT pode impactar de forma diferenciada no engajamento no trabalho dos empregados e por saber como esse engajamento é importante para os resultados da organização, o estudo contribui com profissionais da prática organizacional, que podem desenvolver entrevistas que permitam compreender o potencial de engajamento de candidatos a vagas, levando em consideração suas prioridades de carreira com relação aos fatores da QVT e contrastando-os com a QVT oferecida pela empresa. Podem também desenvolver e executar planos para melhorar a QVT de acordo com as distintas expectativas dos trabalhadores e viabilizar contratos psicológicos de trabalho mais claros para todas as partes interessadas. De acordo com a literatura discutida, isso poderá contribuir também para o desenvolvimento de carreira dos indivíduos que atuam na organização.

De forma aderente ao entendimento de Rizzatti et al. (2018), para aqueles que atuam com orientação profissional, o estudo traz perspectivas que mostram a importância de entender não apenas as características do indivíduo, mas

também o ambiente de trabalho, em termos de demandas e de recursos oferecidos por ele (modelo JD-R). Isso pode contribuir no processo de orientação, de forma a ajudar os clientes a desenvolver clareza sobre suas expectativas e as possibilidades de vê-las atendidas quando em momentos de transição de empregos e/ou de área profissional, ou mesmo no momento da primeira escolha profissional, contribuindo para a avaliação de oportunidades específicas de emprego e, conseqüentemente, para uma melhor escolha, que possa atender suas expectativas de qualidade de vida e de desenvolvimento de carreira.

Em função da literatura discutida e dos achados apresentados, sugere-se que planejar a carreira com a adequada compreensão das efetivas demandas e os reais recursos do mundo do trabalho (além da aderência

às próprias competências e características disposicionais) poderá, eventualmente, ampliar as perspectivas de sucesso objetivo e subjetivo. As variáveis utilizadas neste estudo são apenas um exemplo que se pode destacar para considerações em tempo de planejamento. Os achados apresentados podem promover insights, por exemplo, a respeito de questões que um profissional deve formular a si e a possíveis entrevistadores em momentos de estabelecimento/negociação de novos contratos psicológicos de trabalho, levando em consideração suas prioridades com relação à QVT e verificando se elas podem ser atendidas na situação em questão. É possível que tais atitudes contribuam para com o fortalecimento da carreira do profissional assim orientado, o que deverá ser investigado, de preferência por meio de estudos longitudinais.

## Referências

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73–82. doi: 10.1177/0971685812470345.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2019). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 00(0), 1-27. doi: 10.1177/2397002219892197
- Doden, W., Grote, G., & Rigotti, T. (2018). Does leader–member exchange buffer or intensify detrimental reactions to psychological contract breach? The role of employees’ career orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 192-208. doi: 10.1016/j.jvb.2018.02.004
- Eldor, L. (2016). Work engagement: toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review*, 15(3), 317-339. doi: 10.1177/1534484316655666
- Eldor, L., & Vigoda-Gadot, E. (2016). The nature of employee engagement: rethinking the employee–organization relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 526-552. doi: 10.1080/09585192.2016.1180312
- Gallani, S., Krishnan, R., Marinich, E. J., & Shields, M. D. (2019). Budgeting, psychological contracts, and budgetary misreporting. *Management Science*, 65(6), 2924-2945. doi: 10.1287/mnsc.2018.3067
- Lee, Y., Kwon, K., Kim, W., & Cho, D. (2016). Work engagement and career: proposing research agendas through a review of literature. *Human Resource Development Review*, 15(1), 29-54. doi: 10.1177/1534484316628356
- Nazario, M., & Klimeck, K. A. (2016). Qualidade de vida e engajamento no trabalho: uma análise em uma cooperativa de assistência à saúde. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, 3(5), 43-56. doi: 10.5902/2359043221493
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: a meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179. doi: 10.1016/j.jvb.2014.06.001
- Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(4), 72-85. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a16v37n12/16371202.html>

- Pérez, J. P. (2016). Significado psicológico del constructo de calidad de vida en el trabajo mediante redes semánticas naturales. *Psicología y Salud*, 26(1), 111-127. Recuperado de <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/download/1904/3483>
- Rizzatti, D. B., Sacramento, A. M., Valmorbidia, V. D. S., Mayer, V. P., & Oliveira, M. Z. D. (2018). Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(1), 153-173. doi: 10.36298/gerais2019110112
- Rose, R. C., Beh, L. S., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American journal of applied sciences*, 3(12), 2151-2159. doi: 10.3844/ajassp.2006.2151.2159
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rueda, F. J. M. (2013). *Escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho*. Manual Técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285-300. doi: 10.24874/IJQR13.02-03
- Santos, A. F. O., & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por orientação de carreira em adultos: um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica*, 10(2), 129-137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027286004.pdf>
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. Em R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: relations with national economy, governance, and culture. *Organizational Dynamics*, 47, 99-106. doi: 10.1016/j.orgdyn.2018.01.003
- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463. doi: 10.1108/CDI-02-2015-0025
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Orengo, V., & Souza, W. S. (2014). Engajamento no trabalho. Em M. M. M. Siqueira. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional – Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 147-156). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Venelli-Costa, L., Rodrigues, C. L. M. M., Kilimnik, Z. M., & de Mesquita, J. M. C. (2017). Fatores de qualidade de vida no trabalho e sucesso na carreira: um estudo com médicos da cidade de Belo Horizonte. *RAHIS*, 14(3), 34-52. 10.21450/rahis.v14i3.4548
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: the perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.011

Recebido: 29/02/2020

1ª reformulação: 24/06/2020

2ª reformulação: 10/08/2020

Aceito: 24/08/2020

Sobre os autores:

**Maria Isabel de Campos** é Cientista da Computação (UNICAMP) e doutora em Psicologia pela Universidade São Francisco (SP). Atualmente é pós-doutoranda na USF.

*E-mail:* isabel.playit@gmail.com

**Kelly Zanon de Bortoli Pisoni** é Psicóloga e doutora em Psicologia pela Universidade São Francisco (SP). Atualmente é professora no IMED (RS).

*E-mail:* kelly.pisoni@imed.edu.br

**Fabián Javier Marín Rueda** é Psicólogo e doutor em Psicologia pela Universidade São Francisco (SP). Docente do Programa e Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco e do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Bolsista Produtividade do CNPq.

*E-mail:* marinfabian@gmail.com